



22 juin 2021

DESTINATAIRES : Tous les membres de la section locale des professeures et professeurs à temps partiel de l'Université Saint-Paul

OBJET : RATIFICATION DE L'ENTENTE DE PRINCIPE

Une entente de principe a été conclue entre le syndicat et l'Université Saint-Paul le 17 juin 2021 au nom des membres de l'AFPC de l'unité des professeures et professeurs à temps partiel de l'Université. La nouvelle entente, si ratifiée par les membres, viendrait à échéance le 30 avril 2023.

Les parties conviennent que les modifications entrent en vigueur à la date de ratification de la nouvelle convention collective, à moins qu'une autre date ne soit autrement convenue.

AUGMENTATIONS SALARIALES

Les augmentations économiques sont limitées par le Projet de Loi 124 : *Loi de 2019 visant à préserver la viabilité du secteur public pour les générations futures* de l'Ontario, à 1 % par année, et ce, pendant une période de modération prescrite de trois ans.

- Le 1^{er} mai 2020 : 1 %
- Le 1^{er} mai 2021 : 1 %
- Le 1^{er} mai 2022 : 1 %

AUTRES AMÉLIORATIONS MONÉTAIRES :

- Fonds de développement professionnel d'une valeur de 25 000 \$ par année.
- Les employés qui ont cinq ans ou plus d'ancienneté générale auront droit à une indemnité de vacances additionnelle de 2 %, et ce, rétroactivement au 1^{er} mai 2020.
- Chaque employé qui s'est vu imposer un changement à son contrat d'embauche depuis mars 2020 à cause de la COVID-19 concernant les modalités d'enseignement de son cours (en salle de classe, à distance, en ligne, hybride) recevra une compensation de 175 \$ pour chacun des cours pour lesquels des changements de dernière minute ont été apportés.
- Lettre d'entente advenant l'abrogation ou la modification de la loi 124 pour rediscuter des salaires, le cas échéant.

AUTRES POINTS SAILLANTS

- Lettre d'entente sur l'équité, la diversité, l'inclusion et l'action positive.
- Lettre d'entente sur les discussions concernant les avantages sociaux et un régime de pension.
- Protection pour responsabilités légales.
- Profil / Reconnaissance des professeurs à temps partiel au niveau du site web.
- Accès à de la formation technologique.
- Congés parentaux ajustés (18 mois).
- Congés fériés maintenant inclus dans la convention.

Le reste de la trousse de ratification fournit une liste complète des changements apportés à la convention collective.

Le processus de vote sera un vote de ratification. Tous les membres auront le choix de ratifier ou de rejeter cette entente de principe.

Lorsque les membres auront ratifié cette entente de principe, votre équipe de négociation signera une nouvelle convention collective avec l'Université Saint-Paul.

Votre équipe de négociation comprenant :

William Cornet, président de la section locale
Isaac Nizigama, membre de l'équipe de négociation
Nelson Ovalle, membre de l'équipe de négociation
Maxime Thibault-Gingras, négociateur de l'AFPC
Darren Pacione, agent de recherche de l'AFPC

recommande à l'unanimité cette entente de principe.

En toute solidarité,



Alex Silas
Vice-président exécutif régional, Région de la capitale nationale (RCN)

- c. c. Conseil national d'administration
Chelsea Flook, agente régionale d'action politique et de communication
Section des négociations
Patricia Harewood, directrice par intérim, Représentation et Services juridiques
Élisabeth Woods, coordonnatrice régionale
Paula Dignan, représentante régionale
Reine Zamat, superviseure, Administration de l'effectif
Chantal Fréchette, adjointe administrative, Administration de l'effectif
Dale Robinson, agente, Mobilisation en vue d'une grève
Connor Spencer, agente, Mobilisation en vue d'une grève
Kelly Greig, Gestion de l'information des membres

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

l'Alliance de la Fonction publique du Canada, pour la section locale des professeures et professeurs à temps partiel de l'Université Saint-Paul (le Syndicat)

ET

l'Université Saint-Paul (l'Employeur)

Renouvellement de la convention collective

Les parties se sont rencontrées du mois d'avril 2020 au mois de juin 2021 pour négocier le renouvellement de la convention collective arrivée à échéance le 30 avril 2020. Cette nouvelle convention collective sera pour une durée de trois (3) ans, soit du 1^{er} mai 2020 au 30 avril 2023.

Le 17 juin 2021, les parties en sont venues à une entente de principe selon les modalités suivantes :

1) Annexe A – Salaires

Les augmentations économiques sont limitées par le *Projet de Loi 124 : Loi de 2019 visant à préserver la viabilité du secteur public pour les générations futures* de l'Ontario à 1 % par année, et ce, pendant une période de modération prescrite de trois ans :

- Le 1^{er} mai 2020 : 1 %
- Le 1^{er} mai 2021 : 1 %
- Le 1^{er} mai 2022 : 1 %

Les parties ont convenu par lettre d'entente que, advenant l'abrogation ou la modification de la Loi 124 pendant la durée de cette convention collective, elles se rencontreront pour rediscuter des salaires (**Annexe E**).

2) Annexe A – Indemnité de vacances

Les employés qui ont cinq ans ou plus d'ancienneté générale (au lieu de cinq ans de service continu) auront droit à une indemnité de vacances additionnelle de 2 %, et ce, rétroactivement au 1^{er} mai 2020.

3) Annexe C – Rémunération additionnelle pour les changements liés à la COVID-19 (nouveau)

Chaque employé qui s'est vu imposer un changement à son contrat d'embauche depuis mars 2020 à cause de la COVID-19 concernant les modalités d'enseignement de son cours (en salle de classe, à distance, en ligne, hybride) recevra une compensation de 175 \$ pour chacun des cours pour lesquels des changements de dernière minute ont été apportés.

4) Article 28 – Fonds de développement professionnel (nouveau)

L'Employeur versera annuellement au Syndicat un fonds de 25 000 \$ servant au développement professionnel des employés. Le premier versement sera fait rétroactivement au 1^{er} mai 2021.

5) Sommaire des autres modifications

Article 14 – Attribution des charges de cours

Langage pour clarifier qui est le responsable administratif, c'est-à-dire soit le doyen ou son délégué.

Clarification du processus pour offrir un cours à l'employé qui bénéficie d'un droit de reconduction.

Ajout que l'Employeur pourra exiger une vérification des antécédents judiciaires pour les employés qui donneront des cours ou stages associés au Centre pour la protection des mineurs et des personnes vulnérables.

Clarification du processus pour la signature de contrat.

Création d'une procédure administrative pour informer l'employé lorsqu'un cours pour lequel il a droit de reconduction et pour lequel il est disponible compte être confié à un professeur à temps plein.

Article 15 – Évaluation des cours

Les résultats des évaluations seront disponibles électroniquement seulement.

Article 16 – Dossier du personnel

La copie de toutes les évaluations de cours remplies par les étudiants ne sera plus classée au dossier de l'employé.

Article 17 – Charge de travail

Des précisions sont apportées pour mieux définir quelles sont les attentes de l'Employeur et les responsabilités de l'employé.

Article 18 – Matériel, soutien administratif et espace de bureau

De façon à venir en aide aux employés et à faciliter l'innovation technologique au sein de la communauté universitaire, l'employeur communiquera aux employés les programmes de formation sur la technologie offerts à l'Université et leur permettre d'y prendre part, sans frais.

L'Employeur signera un formulaire T2200s lorsque l'employé en fera la demande.

Reconnaissance des employés : chaque employé qui le souhaite pourra soumettre son profil qui sera affiché sur le site de l'Université.

Stationnement : les employés ont droit à la retenue à la source pour les frais de stationnement.

Article 19 – Ancienneté et droit de reconduction

Le mot « session » est remplacé par « trimestre » ("term" en anglais).

Exception au droit de reconduction pour les cours de « practicum clinique interne ».

Article 23 – Congé

Ajout des membres de la famille inclus pour le congé de deuil :

- le conjoint ou la conjointe,
- un fils ou une fille,
- un fils ou une fille par alliance,
- un frère ou une sœur,
- un beau-frère ou une belle-sœur,

- un père ou une mère,
- un père ou une mère par alliance,
- le père ou la mère du conjoint,
- le conjoint d'un frère ou d'une sœur,
- le conjoint d'un fils ou d'une fille,
- les grands-parents et les petits-enfants.

Ajout de la liste des congés fériés dans la convention.

Article 24 – Congé parental

Le certificat médical n'est plus requis pour l'employée qui doit cesser de travailler plus tôt pour raison médicale.

Prolongation du congé parental de 35 à 61 semaines et de 37 à 63 semaines.

Article 27 – Responsabilité légale (nouveau)

L'Employeur souscrira à une assurance responsabilité publique pour assurer, entre autres, les employés qui agissent à l'intérieur du cadre de leur emploi contre toute réclamation de responsabilité.

Article 29 – Réouverture de la convention

Re-numérotation seulement.

Article 30 – Durée

La convention est d'une durée de 3 ans, soit du 1^{er} mai 2020 au 30 avril 2023.

Annexe B – Lettre d'entente pour la promotion de l'équité, de la diversité et de l'inclusion (ÉDI) (nouveau)

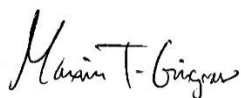
Les parties ont convenu d'un processus afin de s'adresser aux enjeux de l'ÉDI à l'Université.

Annexe D – Discussion sur les avantages sociaux et le régime de pension (nouveau)

Les parties ont convenu de reporter les discussions concernant les avantages sociaux à la prochaine ronde de négociation.

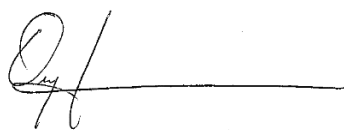
- 6) La convention collective entrera en vigueur à la date de signature, sauf pour les salaires et les indemnités de vacances qui s'appliqueront rétroactivement au 1^{er} mai 2020, pour la rémunération additionnelle pour les changements liés à la COVID-19 qui s'appliquera rétroactivement au mois de mars 2020 ou lorsque les parties en auront spécifiquement convenu autrement. Les ajustements seront payés dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la signature.
- 7) Le Syndicat et l'Employeur recommanderont d'entériner la présente entente.

REPRÉSENTANT DU SYNDICAT



Maxime Thibault-Gingras

REPRÉSENTANT DE L'EMPLOYEUR



Denyse Jomphe

Annexe A - Salaires

Les membres sont rémunérés comme suit pour chaque cours de trois (3) crédits à partir des dates précisées ci-dessous :

Le 1^{er} mai 2020 : 6 413,50 \$

Le 1^{er} mai 2021 : 6 477,64 \$

Le 1^{er} mai 2022 : 6 542,41 \$

Ces taux comprennent une indemnité de congé annuel de 4 %. Pour les employés qui comptent plus de cinq (5) années **d'ancienneté générale** ~~de service continu~~, une indemnité de congé annuel de 2 % sera ajoutée.

La rémunération pour les cours de six (6) crédits est le double de celle pour les cours de trois (3) crédits. Pour les cours de moins de l'équivalent de trois (3) crédits et les cours enseignés en équipe, la rémunération est calculée au prorata.

Article 30 - Durée

La convention est d'une durée de 3 ans, soit du 1er mai 2020 au 30 avril 2023.

Article 14 - Attribution des charges de cours

- 14.1 Lorsque le ~~responsable administratif~~ **doyen** de la faculté **ou son délégué** détermine qu'un cours doit être donné par un employé, il communique d'abord avec ceux qui ont un droit de reconduction pour le cours en question (voir article 19). Advenant que plusieurs employés bénéficient de ce droit, le ~~responsable administratif~~ **doyen ou son délégué** s'adresse d'abord à celui parmi eux qui cumule le plus d'ancienneté pour ce cours. S'ils sont plusieurs à détenir ce droit et à jouir d'une ancienneté égale pour ce cours, le ~~responsable administratif~~ **doyen ou son délégué** s'adresse d'abord à celui parmi eux qui cumule le plus d'ancienneté générale.
- 14.2 L'employé jouissant d'un droit de reconduction est rejoint par **courriel en utilisant son adresse @ustpaul.ca** ou par téléphone. L'employé est avisé qu'il dispose de sept (7) jours ouvrables pour répondre à l'offre d'emploi. S'il ne répond pas dans ce délai, il est réputé avoir refusé l'offre d'emploi. Advenant qu'il y ait refus ou que la période de sept (7) jours ouvrables soit écoulée, le ~~responsable administratif~~ **doyen ou son délégué** communique avec un deuxième employé bénéficiant d'un droit de reconduction en suivant l'ordre de la liste d'ancienneté pour ce cours et lui accorde sept (7) jours ouvrables pour donner sa réponse, et ainsi de suite.
- 14.3 Une fois que tous les employés ayant un droit de reconduction ont été rejoints et ont donné leur réponse, tous les cours restants, y compris ceux qui ne font pas l'objet d'un droit de reconduction, sont affichés électroniquement sur le site intranet de l'Université. Les offres de cours sont affichées au plus tard le 30 octobre pour le trimestre d'hiver, le 28 février pour le trimestre printemps/été et le 30 juin pour le trimestre d'automne. Les postes sont affichés pendant un minimum de sept (7) jours. **Lorsqu'un cours ne commence pas au début d'un trimestre normal, la date d'affichage peut être adaptée, particulièrement pour les cours d'été.**
- 14.4 L'offre d'emploi indique, sans toutefois s'y limiter, la nature du poste, la date limite de réception des candidatures et les exigences du poste, dont les compétences universitaires et professionnelles et le degré d'expérience.
- Dans le cas de cours ou de stages associés au *Centre pour la protection des mineurs et des personnes vulnérables*, l'employeur peut exiger une vérification des antécédents policiers pour un secteur vulnérable particulier conformément aux méthodes approuvées par le Service des ressources humaines.**
- 14.5 Les dossiers de candidature sont transmis au ~~responsable administratif~~ **doyen ou à son délégué**. Les instructions relatives au dépôt des candidatures et au destinataire sont précisées dans l'offre d'emploi.
- 14.9 L'employeur avise par écrit les candidats retenus au plus tard quatorze (14) jours après la fin de l'affichage ou, dans le cas d'un droit de reconduction, quatorze (14) jours après qu'un employé ait accepté de donner un cours. ~~La lettre ou le courriel s'accompagne d'une copie du contrat à signer par~~ **Un contrat est envoyé à chaque** l'employé, contrat qu'il doit signer et retourner dans les sept (7) jours. **Une fois signé par le doyen ou son délégué, copie du contrat est retournée à l'employé.**

- 14.12 Dans le cas où il y aurait un nombre restreint d'étudiants dans un cours, au lieu d'annuler le cours, le ~~responsable administratif~~ **doyen ou son délégué** peut décider d'offrir ce cours en lecture dirigée. Dans ce cas, l'employé se verra plutôt offrir **cinq cents dollars (500 \$)** pour le premier étudiant et **cent cinquante dollars (150 \$)** pour tout étudiant additionnel. L'employé accumulera un point d'ancienneté pour ce cours.

Dans le cas du désistement de l'employé, les articles 14.11 et 14.13 ne s'appliquent pas.

14.15 Procédure administrative

Un cours pour lequel un employé détient un droit de reconduction ne peut être confié à un professeur à temps plein sans égard à la procédure administrative établie à l'article 14.16, et ce, tant et aussi longtemps que l'employé qui détient un droit de reconduction sur ce cours est disponible pour l'enseigner.

- 14.16 Lorsque le doyen de la faculté ou son délégué détermine qu'un cours pour lequel un employé détient un droit de reconduction pourrait être octroyé à un professeur à temps plein, le doyen de la faculté ou son délégué doit suivre la procédure administrative suivante :

a) Il doit communiquer avec l'employé détenant un droit de reconduction par écrit, en précisant de quel cours il s'agit, la raison précise de cette décision et, si possible, une option alternative;

b) Cette communication doit être faite au moins deux (2) mois avant le commencement du cours, conformément à l'article 14.3.

Article 15 - Évaluation des cours

- 15.2 Les résultats de toute évaluation de cours sont communiqués à l'employé et ~~versées à son dossier~~ **demeurent disponibles électroniquement.**

Article 16 – Dossier du personnel

- 16.3 Une copie de toutes les évaluations de cours remplies par les étudiants est classée au dossier de l'employé.

Article 17 - Charge de travail

- 17.1 La charge de travail normale des employés se compose de ce qui suit : l'enseignement, y compris la préparation des cours et travaux, la correction des examens et travaux, et la disponibilité envers les étudiants par des heures de bureau, sauf pour les employés qui enseignent seulement des cours à distance, et par des réponses aux communications telles que spécifiées dans le syllabus du cours. L'employeur fournit des bureaux partagés aux employés qui offrent des heures de bureau, ~~telles qu'indiquées dans le syllabus du cours~~ **comme cela est indiqué dans le syllabus du cours.**
- 17.2 L'employé respecte toutes les procédures, méthodes de travail et échéances de l'employeur pour la prestation des cours et l'attribution des notes aux étudiants.

Une attention particulière doit être portée :

- a) au calendrier universitaire, notamment en ce qui concerne la période d'examen;
- b) à l'horaire de cours qui ne peut être changé;
- c) au plan de cours sommaire qui doit être soumis au doyen ou à son délégué, au directeur de l'école ou au responsable de programme dans les sept (7) jours suivant la signature du contrat;
- d) au syllabus qui doit être soumis au doyen ou à son délégué, au directeur de l'école ou au responsable de programme au moins vingt-huit (28) jours avant le début du cours, sachant que le syllabus ne peut pas être changé unilatéralement une fois celui-ci approuvé. Ce syllabus doit apparaître dans la plateforme de gestion des apprentissages et doit notamment contenir de l'information sur la fraude scolaire et les services d'appui aux étudiants. Cette information sera fournie à l'employé par le doyen ou son délégué.

Article 18 - Matériel, soutien administratif et espace de bureau

18.4 Cours en ligne

De façon à venir en aide aux employés et à faciliter l'innovation technologique au sein de la communauté universitaire, l'employeur doit communiquer aux employés les programmes de formation sur la technologie offerts à l'Université et leur permettre d'y prendre part, sans frais.

L'Employeur signera un formulaire T2200s lorsque l'employé en fera la demande.

18.5 Reconnaissance des employés

Tout employé qui souhaite voir son nom, sa photo et son profil affichés sur le site web de l'Université peut en faire la demande au doyen de sa Faculté au début de chaque trimestre qui en approuvera le contenu. L'affichage sera valide tant et aussi longtemps que l'employé conservera un droit de reconduction pour un cours. Il appartient à l'employé de fournir une photo convenable.

18.6 Stationnement

Tout employé peut avoir accès aux paiements retenus à la source pour s'acquitter des frais d'un permis de stationnement.

Article 19 - Ancienneté et droit de reconduction

- 19.1 L'ancienneté pour un cours s'acquiert à partir ~~de la session~~ **du trimestre** où ce cours a été donné pour la première fois à l'Université par l'employé et s'accumule sur la base du nombre de fois que le cours est donné.

L'ancienneté générale s'acquiert à partir du trimestre du premier cours donné à l'Université par l'employé.

- 19.5 Pour les cours de type « practicum clinique interne » offerts à l'École de counselling, de psychothérapie et de spiritualité, les parties reconnaissent que certains de ces cours exigent un amalgame d'études et d'expérience spécialisée que l'on ne trouve pas parmi les employés qui ont déjà donné le cours. Dans ces cas-là, il n'y aura aucun droit de reconduction, mais les cours seront assignés conformément avec l'article 14.6. Le syndicat sera informé dans ces cas-ci.

Néanmoins, même s'il n'existe pas de droit de reconduction pour les cours de type « practicum clinique interne », l'employeur peut, en tenant compte des besoins pédagogiques et de l'accréditation professionnelle du programme d'études, faire appel aux articles 14.1 et 14.2 dans un cas précis : si l'employé a déjà offert le même « practicum clinique interne » et si celui-ci est offert en complémentarité avec le même professeur à temps plein.

Article 23 - Congés imprévus

23.3 Congé de deuil

Durant un trimestre, l'employé a le droit à un congé maximal de trois (3) jours ouvrables consécutifs sans perte de salaire ou d'avantages lors du décès d'un proche parent, soit ~~la mère, le père, la sœur, le frère, le conjoint ou la conjointe, un enfant, la belle mère, le beau père, la grand-mère, le grand père, la petite fille et le petit fils.~~ : :

**le conjoint ou la conjointe,
un fils ou une fille,
un fils ou une fille par alliance,
un frère ou une sœur,
un beau-frère ou une belle-sœur,
un père ou une mère,
un père ou une mère par alliance,
le père ou la mère du conjoint,
le conjoint d'un frère ou d'une sœur,
le conjoint d'un fils ou d'une fille,
les grands-parents et les petits-enfants.**

Les parties reconnaissent que les circonstances qui justifient la demande d'un congé de deuil ont un caractère individuel. Sur demande, le doyen peut, après avoir examiné les circonstances particulières, accorder un congé sans solde plus long ou d'une manière différente que ce qui est prévu à l'article 23.3.

23.7 Congés fériés

Aucun employé ne sera obligé de travailler pendant les jours fériés suivants :

- **le Premier de l'an (Jour de l'an)**
- **le Jour de la famille**
- **le Vendredi Saint**
- **le Lundi de Pâques**
- **la Fête de la Reine**
- **la Fête du Canada**
- **le Congé civique du mois d'août**
- **la Fête du Travail**
- **l'Action de grâces**
- **Noël**
- **Le lendemain de Noël**

Article 24 – Congé parental

24.2 Congé de maternité

i) Une employée aura droit à un congé de maternité pour une période de dix-sept (17) semaines consécutives commençant à n'importe quel moment entre la dix-septième (17e) semaine qui précède la date prévue de l'accouchement et l'accouchement. À moins de circonstances exceptionnelles, l'employeur doit recevoir un avis d'un mois avant la date prévue de l'accouchement, à moins que l'employée doive cesser de travailler à cause de complications reliées à sa grossesse, auquel cas, ~~l'employée doit remettre à l'employeur un certificat médical attestant ces complications et la date prévue de l'accouchement.~~

ii) Lorsque l'employée est sous contrat au moment où elle donne l'avis et que ce travail ne sera pas terminé avant le début du congé projeté, l'employée recevra le moindre des montants suivants: le solde du salaire dû en vertu de son contrat ou 95 % de son plein salaire plus les avantages sociaux pour deux (2) semaines.

24.4 Congé parental

i) Un employé peut prendre un congé parental suivant la naissance, l'adoption ou l'arrivée d'un enfant dont le parent a la garde pour la première fois.

ii) Les deux parents sont admissibles au congé parental. Pour les besoins de cette section, « parent » inclut une personne avec laquelle un enfant est mis en adoption et une personne qui est dans une relation relativement permanente avec le parent d'un enfant et qui a l'intention de traiter l'enfant comme le sien.

iii) Un congé parental prend fin au plus tard ~~35~~61 semaines après le début du congé s'il suit un congé de maternité et ~~37~~63 semaines dans les autres cas, et ce, sans paye, à moins qu'un congé pour le conjoint ait été accordé selon l'article 24.3, auquel cas le congé pour le conjoint de 1/12 de contrat est payé et constitue la première semaine des ~~37~~63 semaines du congé parental. On peut prendre un congé parental à la suite d'un congé de maternité et ce congé doit débiter immédiatement après le congé de maternité.

iv) Aussitôt que l'employé sait la date du début de son congé parental, il doit en informer par écrit son doyen.

Article 27 - Responsabilité légale (nouveau)

- 27.1** L'Université souscrita à un plan d'assurance de responsabilité publique pour assurer, entre autres, les employés qui agissent à l'intérieur du cadre de leur emploi contre toute réclamation de responsabilité (y compris les réclamations de négligence, de dommage à la propriété, de blessures personnelles, de diffamation et de calomnie).
- 27.2** Les employés sont strictement tenus d'adresser à l'Université un préavis opportun de toute poursuite légale ou réclamation faite contre un employé, et ce, aussitôt que possible après que l'employé lui-même ait pu prendre connaissance de telle poursuite ou réclamation.

Article 29 - Réouverture de la convention

Renumérotation seulement.

ANNEXE B

Lettre d'entente
entre
l'Université Saint-Paul
(l'Employeur)
et
la Section locale des professeurs et professeures à temps partiel
(le Syndicat)

Promotion de l'équité, de la diversité et de l'inclusion

L'équité, la diversité et l'inclusion (ÉDI) forment les clés du succès d'une université canadienne contemporaine comme l'Université Saint-Paul.

L'Université Saint-Paul doit être un endroit où toutes les personnes présentes sur le campus (la faculté, le personnel et les étudiants) ont le sentiment de faire partie d'un espace universitaire inclusif, diversifié et accueillant.

À cet effet et en lien direct avec la promotion de l'ÉDI à l'Université Saint-Paul, le Syndicat et l'Employeur conviennent des modalités suivantes :

- a) Les personnes en quête d'équité sont les femmes, les peuples autochtones (Premières Nations, Inuits et Métis), les personnes en situation de handicap, les membres de minorités visibles ou de groupes racisés et ceux de la communauté LGBTQ2+;
- b) Les parties constitueront les données nécessaires, complètes et récentes pour déterminer le statut de l'ÉDI au sein de l'ensemble du corps professoral à l'Université Saint-Paul.

Afin de s'adresser aux enjeux de l'ÉDI :

- 1) L'Employeur s'engage à consulter le Syndicat sur son énoncé de la vision concernant l'ÉDI et sur le Plan d'action qui en découlera. Le syndicat sera aussi consulté lors de la réévaluation périodique du Plan d'action.
- 2) L'Employeur et le Syndicat confient au comité mixte, prévu à la convention collective, le mandat d'établir les paramètres et les conditions nécessaires pour dresser le portrait de la diversité de l'ensemble du corps professoral de l'Université Saint-Paul.
- 3) Le portrait de la diversité du corps professoral de l'Université sera complété avant la date d'expiration de la présente convention collective et son résultat sera utilisé comme un outil par les parties lors de discussion futures à la table de négociation.
- 4) L'Employeur et le syndicat s'engagent à la création et à la promotion d'un bassin d'action positive, soit une liste de membres de la présente unité de négociation qui satisfont aux critères du point a) ci-dessus qui sont intéressés à soumettre leur candidature vers d'autres postes d'enseignement futurs au sein de l'Université Saint-Paul. La création et la promotion du bassin d'action positive s'effectuera avant la date d'expiration de la présente convention collective.

ANNEXE C

Lettre d'entente

entre

l'Université Saint-Paul

(l'Employeur)

et

la Section locale des professeurs et professeures à temps partiel

(le Syndicat)

Rémunération additionnelle pour les changements liés à la COVID-19

Depuis mars 2020, certains cours ont dû être adaptés à la dernière minute pour faire face à la COVID-19. Par exemple, des cours prévus pour être offerts en salle de classe ont dû rapidement être changés par des cours en ligne ou à distance, ce qui a généré une augmentation de la charge de travail.

Compte tenu de cette charge de travail supplémentaire, l'Employeur s'engage à ce que chaque employé qui s'est vu imposer un changement à son contrat d'embauche depuis mars 2020 à cause de la COVID-19 concernant les [modalités d'enseignement](#) de son cours (en salle de classe, à distance, en ligne, hybride) reçoive une compensation de 175 \$ pour chacun des cours pour lesquels des changements de dernière minute ont été apportés, à moins qu'il ait reçu un préavis d'au moins 30 jours.

ANNEXE D

Lettre d'entente

entre

l'Université Saint-Paul

(l'Employeur)

et

la Section locale des professeurs et professeures à temps partiel

(le Syndicat)

Discussion sur les avantages sociaux et le régime de pension

Le *Projet de Loi 124 : Loi de 2019 visant à préserver la viabilité du secteur public pour les générations futures* de l'Ontario régit et impose des limites sur les salaires et sur les autres éléments de la rémunération globale lors de la période de modération prescrite, soit une période qui s'étire sur trois ans après la date d'expiration d'une convention collective. Dans ce contexte, l'Employeur et le Syndicat conviennent de ce qui suit :

- 1. La Loi ne permet pas à l'Employeur d'accorder plus d'argent en ce qui a trait à la rémunération globale autre que ce qui est prescrit pendant la présente convention collective, ni de bonifier la rémunération globale sous forme de rattrapage par l'ajout d'une 4^e année s'étirant au-delà de la période de modération;**
- 2. Les limites imposées par la Loi et la jurisprudence existante ne permettent pas non plus aux parties de bonifier la rémunération globale des membres par l'entremise d'un nouveau régime d'avantages sociaux et d'un nouveau régime de pension au cours de la présente ronde de négociation;**
- 3. En conséquence, l'Employeur et le Syndicat remettent à la prochaine ronde de négociation les discussions sur les enjeux entourant de potentiels avantages sociaux et un potentiel régime de pension afin d'y étudier communément et de bonne foi leurs faisabilités respectives**

ANNEXE E

Lettre d'entente

entre

l'Université Saint-Paul

(l'Employeur)

et

la Section locale des professeurs et professeures à temps partiel

(le Syndicat)

Réouverture en lien avec le Projet de loi 124

Les parties conviennent que si le *Projet de loi 124 : Loi de 2019 visant à préserver la viabilité du secteur public pour les générations futures* de l'Ontario est abrogée ou modifiée de manière à raccourcir la période de modération ou à modifier les mesures de restriction de 1 % avant l'expiration de la présente convention collective, les parties se rencontreront dans les 60 jours suivant la décision afin de négocier une solution, le cas échéant, pour les employés de l'unité de négociation touchés par les restrictions législatives